

суспільних відносин, цей правовий акт не в змозі у повній мірі охопити наглядову функцію Президента України.

Таким чином, під президентським контролем (наглядом) за дотриманням трудового законодавства слід розуміти діяльність як глави держави, так і його Адміністрації, а також структурних підрозділів останньої, щодо перевірки стану дотримання трудового законодавства органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та їх посадовими особами, спрямовану на виявлення різноманітних відхилень в сфері трудових правовідносин та прийняття на цих підставах необхідних рішень щодо усунення і попередження таких порушень у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Кравченко В.В. Особливості президентського контролю / В.В. Кравченко // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – № 1 (II). – С. 29-35.
2. Гетманець О.П. Правове регулювання бюджетного контролю в Україні: Дис. доктора юрид. наук: Спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О.П. Гетманець. – Харків, 2009. – 427 с.
3. Беляев В.П. Контроль и надзор как формы юридической деятельности: вопросы теории и практики: Автореф. дисс. д.ю.н.: Спец. 12.00.14 «Административное право; финансовое право» / В.П. Беляев. – Саратов, 2006. – 55 с.
4. Ачкасов В.А. Институты западной представительной демократии в сравнительной перспективе: Учеб. пособие / В.А. Ачкасов, Б.В. Грызлов. – СПб: ИВСЭП, Знание, 2006. – 264 с.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Присяжнюк А.Й. Загальна характеристика повноваження Президента України щодо контролю за діяльністю органів виконавчої влади / А.Й. Присяжнюк // Наше право. – 2011. – № 4 (3). – С. 41-45.
7. Положення про Адміністрацію Президента: Указ Президента України від 02.04.2010 № 504/2010 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 25. – Ст. 978.
8. Питання контролю за виконанням указів, розпоряджень і доручень Президента України: Указ Президента України від 26.07.2005 № 1132/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 30. – Ст. 1788.

Юсупов В.А.

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правознавства,

Криворізький економічний інститут

Київського національного університету імені Вадима Гетьмана

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЛІЗИНГУ ПЕРСОНАЛУ ТА АУТСОРСИНГУ У КОНТЕКСТІ НАЙМУ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних умовах розвитку сфери господарювання, коли ринок як система взаємовідносин через власні механізми, зокрема через поняття конкурентоздатності, яке стало синонімом успішності та прибутковості, «відсіює» слабких та нерентабельних суб'єктів господарювання, на перший план виходять управлінські рішення, що стосуються персоналу підприємства, забезпечення належного рівня технологічності та інноваційності матеріально-

технічної бази (основних та неосновних фондів) та процесу виробництва, визначення та зосередження на основній бізнес-функції. У зарубіжних країнах з розвинутою економікою, одним зі шляхів вирішення проблеми належного кадрового забезпечення підприємства, є лізинг персоналу та аутсорсинг. Окрім зазначених способів залучення найманих працівників на тимчасовій основі, серед так званих «гнучких форм зайнятості» прийнято виокремлювати також аутстафінг та добір тимчасового персоналу.

Актуальність теми зумовлена трансформацією міжнародного поділу праці в умовах глобалізації, що конституювала проблему вибору між царинами, де проведення кадрового добору доцільно здійснювати самостійно та тими, котрі слід передати на аутсорсинг. Переваги, що надає використання останнього не лише для суб'єктів господарювання а й для держави відповідають основним цілям та завданням державної кадрової політики, що має призвести до позитивних зрушень в соціальному, економічному та інституційному аспектах [1]. Відсутність нормативно-правового регулювання відносин у зв'язку із застосуванням даних форм залучення працівників зумовлює необхідність застосування аналогії закону чи навіть права, що не сприяє адекватній системній правовій регламентації. Тож необхідним видається теоретичне осмислення лізингу персоналу та аутсорсингу з метою вироблення практичних пропозицій щодо їх правового врегулювання.

Лізинг персоналу – правовідносини, що виникають з приводу виконання «лізинговим працівником» обумовленої в трудовому договорі з приватним агентством зайнятості (лізингодавцем) трудової функції у юридичної (підприємство, установа, організація) чи у фізичної особи (лізингоотримувача), що уклала відповідний договір щодо надання їй працівників відповідно до передбачених вимог стосовно професії, спеціалізації, кваліфікації, посади на визначений проміжок часу.

Аутсорсинг – передача компанією-аутсорсі компанії-аутсорсеру виконання певних функцій та завдань, що може мати місце як у виробничій сфері, так і у сфері надання послуг [2, с. 94].

Хоча чинне трудове законодавство не містить поняття і переліку суб'єктів трудового права, виходячи зі змісту ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3], особа визнається працівником після вступу у трудові відносини на підставі укладеного трудового договору. Виконання робіт за договором підряду перебуває у цивільно-правовій площині, що унеможлиблює поширення соціально-трудогих гарантій на його сторін. За умов використання лізингу персоналу або аутсорсингу, правові відносини, що виникають регламентуються нормами трудового права. Специфічним є лише склад сторін правовідношення, що на практиці викликає труднощі стосовно визначення фактичного чи номінального роботодавця як суб'єкта виконання відповідних зобов'язань.

Із вищезазначеними способами залучення тимчасових фахівців, безумовно корелює інститут строкового трудового договору, а саме такі його різновиди як тимчасові і сезонні роботи, які регулюються, відповідно, Указом Президії Верховної Ради СРСР №311-09 від 24.09.74 «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» та Указом Президії Верховної Ради СРСР №310-09 від 24.09.74 «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах». Згідно з положеннями зазначених нормативно-правових актів, тимчасовими вважаються працівники (робітники і службовці) прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи

(посада), – до чотирьох місяців. Строк сезонних робіт не може перевищувати шести місяців. У контексті наведених положень, вважаємо доцільним рецепіювати положення цих нормативно-правових актів стосовно відсутності необхідності встановлення випробування при прийнятті на роботу для осіб, що працюють протягом строку від 2 до 6 місяців. Нижня межа строку обумовлена тим, що для виконання роботи протягом менш тривалого часу, мова йтиме не про лізинг персоналу, а про т. зв. добір тимчасового персоналу [temporary staffing], котрий, як правило, застосовується при короткотермінових проектах.

Важливими питаннями є захист трудових прав та інтересів працівника, котрий ускладнюється наявністю фактичного та номінального роботодавця як суб'єкта виконання відповідних зобов'язань. А. Решетнікова зазначає, що компанія лізингоодержувач має змогу розірвати трудову угоду з лізинговими працівниками в будь-який час [4, с. 47]. Така позиція потребує певних уточнень. По-перше, лізингоодержувач не укладає трудовий договір із т. зв. лізинговим працівником. Договір укладається з компанією-лізингодавцем, яка бере на себе зобов'язання надати спеціалістів, що відповідають заявленим вимогам контрагента. Видається слушною думка російських науковців, котрі вказують на недоцільність спроб врегулювати відносини, що виникають між лізингоотримувачем і працівником, за допомогою класичних для трудового права юридичних конструкцій. У правозастосовній діяльності вони радше призведуть до правових колізій, аніж до ефективного регулювання: «якщо припустити, що і лізингова фірма і підприємство-користувач одночасно є роботодавцями працівника, то два трудових правовідношення, що виникли в межах зазначених комплексних відносин, мають оформлятися трудовими договорами. Обидва трудових договори, в цьому разі, в якості свого предмета будуть мати виконання однієї і тієї ж роботи конкретним працівником ...» [5, с. 53]. По-друге, за умови оцінки лізингоодержувачем рівня виконання трудової функції наданими працівниками як незадовільної, буде здійснена їх заміна (за наявності такої умови в договорі). Але впливати на відносини працівника і його роботодавця (компанії-лізингодавця), лізингоодержувач, за відсутністю юридичних засобів – не може.

З точки зору вироблення загальноприйнятої термінології, забезпечення гарантій працівників, приведення національного законодавства у відповідність до європейських стандартів, важливими є положення Конвенції про приватні агентства зайнятості № 181 (далі – Конвенція) та Рекомендації щодо приватних агентств зайнятості №188 (далі – Рекомендація), прийнятих у 1997 році на 85-й сесії Міжнародної організації праці. Відповідно до параграфу 1 ст. 1 Конвенції приватним агентством зайнятості (тобто лізингодавцем) є будь-яка фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг на ринку праці, до яких віднесені наступні: послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них [6, с. 1520].

Необхідно відзначити, що положення вищезазначених міжнародних актів знайшли своє відображення у законодавстві України. Безумовно, даний факт позитивно впливає на процес інтеграції Української держави до європейської спільноти. Насамперед, це стосується Закону України «Про зайнятість населення» [7]. По-перше, Закон містить легальне визначення поняття «суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні» під яким розуміється зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа – підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства. По-друге, з огляду на сутність лізингу персоналу та аутсорсингу, важливим є положення ч. 2 ст. 36 Закону, згідно з яким, до послуг з посередництва у працевлаштуванні віднесено добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

Список використаних джерел:

1. «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки». Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. / [Електр. ресурс.]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#n7>
2. Царенко А.С. Перспективи розвитку аутсорсинга / А.С. Царенко // Вестник Московского университета им. М.В. Ломоносова. Серия 6. – 2008. – С. 94-101.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10. 12. 1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
4. Решетнікова А.А. Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А.А. Решетнікова // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний ж-л / НДІ праці і зайнятості населення, Мінпраці та НАНУ. – Київ, 2002. – № 3. – С. 45-48.
5. Киселев І.Я. Концепція правового регулювання заємного труда / І.Я. Киселев, Б.Р. Карабельников, А.С. Леонов // Хозяйство и право. – 2004. – № 2. – С. 52-60.
6. Про приватні агенства зайнятості: Конвенція № 181 МОП 1997 р. // Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації. 1965—1999. – Т. II.– Женева: Міжнародне бюро праці. – С. 1519-1525
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.